

# РЕШЕНИЕ

№ 56

гр. Кюстендил, 13.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – КЮСТЕНДИЛ, I СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и седми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Мирослав М. Начев

Членове: Ваня Др. Богоева  
Евгения Хр. Стамова

при участието на секретаря Галина Г. Кирилова  
като разгледа докладваното от Евгения Хр. Стамова Въззивно гражданско дело № 20231500500321 по описа за 2023 година

Производството е по чл. 258 и сл. от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба подадена от „Напоителни системи“ ЕАД, клон Струма – Места, със седалище и адрес на управление: гр. Дупница, ул. „Св. Иван Рилски“ №20, клон на „Напоителни системи“ ЕАД, представлявано от управителя И.М., чрез юрк. Д. П., срещу решение №259/25.05.2023 г. на Районен съд – Дупница, постановено по гр.д. №399/2023 г. по описа на същия съд. С обжалвания първоинстанционен съдебен акт РС Дупница е отменил Заповед № 1/16.01.2023г. на управителя на „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ ЕАД, клон „Струма-Места“, с която на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ - съкращаване на щата, е прекратено считано от 16.01.2023г., трудовото правоотношение на Г. С. Б., ЕГН: \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: с. Джерман, \*\*\*, като незаконосъобразна, Г. С. Б. е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „Механик“ в „НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ ЕАД, клон „Струма--Места“, а НАПОИТЕЛНИ СИСТЕМИ“ ЕАД, клон „Струма-Места“ е осъдено да заплати на Г. С. Б. обезщетение за времето, през което е останал без работа поради незаконното уволнение за периода от 16.01.2023г. до 16.07.2023г. в размер на 9507.60 лв. /девет хиляди петстотин и седем лева и шестдесет стотинки/, ведно със законната лихва, считано от датата на депозиране на исковата молба в съда – 09.03.2023г., до окончателното изплащане на сумата. В полза на Б. е присъдена и сумата от 800.00 лв. /осемстотин лева/, представляващи направени разноски в производството за адвокатско възнаграждение, а по сметка на Районен съд – Дупница държавна такса в размер на 480.30 лв., както и 300.00 лв. разноски за съдебно - счетоводна експертиза. Ответното

дружество – работодател и въззивник в настоящото производство, обжалва решението в цялост, релевирайки доводи за неговата неправилност, произтичаща от постановяването му при съществени нарушения на съдопроизводствените правила. Акцентира на неправилността на изводите на Районен съд - Дупница, че не е осъществена предвидената в браншовия колективен трудов договор закрила по чл.333, ал.4 от КТ. Твърди, че първоинстанционния съд не е събрал достатъчно данни, с които несъмнено да се установи дали е спазена закрилата по чл.333, ал.4 от КТ. Оспорва като неправилен извода, че даването на съгласието по чл.333, ал.4 от КТ се прави от колективния синдикален орган в предприятието, изтъквайки, че съгласно чл.14 т.7 от БКТД това съгласие трябва да бъде от ръководството на синдикалната организация, каквото е надлежно предоставено. В пояснение посочва, че в § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на КТ е определено, че „синдикално ръководство” е председателят и секретарят на съответната синдикална организация. Позовава се на разпоредбата на чл. 333, ал. 4 от КТ, нормираща, че когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работа след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. С оглед разпоредбата на чл. 333, ал. 4 от КТ и като правопораждащи право на закрила се сочи наличие на действащ колективен трудов договор, в който изрично да е предвидена тази закрила, и който да се прилага за работниците или служителите - членове на синдикалната организация - страна по договора. Този договор се сочи и като акт, определящ съответното образувание, в рамките на структура на посочената организация, оторизирано да изрази волята на синдикалния орган във връзка с прекратяване на конкретно трудово правоотношение. В съответствие с изложеното заявява, че в конкретния случай всички тези изисквания са спазени. Разпоредбите в чл.14 т.7 от БКТД са изцяло съобразени с чл.333 ал.4 КТ във вр. с § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на КТ. В отсъствие на официално уведомяване от Ръководството на КТ „Подкрепа” кои са официалните структури в предприятието, какъв е състава им и съответното ръководство на ниво клон Струма-Места, с оглед факта, че председателя на ниво Струма-Места г-н Б. е изразил съгласие във връзка с взетото решение, за съкращаване в щата, безспорен в производството, изразеното от същия съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение според въззивника също би следвало да се счита за достатъчен, необходим по смисъла на чл.333, ал.4 КТ акт. Допълнително е посочено, че същото лице е подписвало всякакви документи, което това е необходимо като представител на синдикалната организация, както е съгласувал новото длъжностно и щатно разписание..

В подкрепа на изложеното се представя протокол с вх.№944/02.06.2023 г. 10.01.2023г.от синдикалното ръководство на ФСО „Подкрепа” в "Напоителни системи"ЕАД клон Струма Места към даденото съгласие с вх. №79 от 13.01.2023 г. Твърди се, че от последния е видно, че е спазено изцяло изискването за разрешение на колективния ръководен орган, каквото е необходимо съгласно чл.14 т.7 от БКТД и чл.333, ал.4 от КТ и във връзка с § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на КТ. На отделно основание изтъква, че първоинстанционният съд не е обследвал детайлите, свързани с твърденията за неспазване на чл.14 т.7 от Браншовия колективен трудов договор. От изложеното личало противоречие, тъй като от една страна предварителното писмено съгласие трябва да е дадено не по-късно от три работни дни преди връчване на акта на уволнение, което означавало, според въззивното дружество, че работодателят има право да връчи заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на съкращавания работник или служител най[1]много три работни дни, а не най-малко три работни дни от даденото съгласието от синдикалната организация, какъвто извод е направил първоинстанционния съд. В случая работодателят бил спазил този срок от три

работни дни за връчване на уволнителната заповед, като я е връчил в първия работен ден на 16.01.2023 г. след полученото съгласие от синдиката „Подкрепа”. По същество се поддържа искане за отмяна на обжалваното решение и отхвърляне на предявените искове. В условията на евентуалност се прави възражение за прихващане срещу присъденото обезщетение по чл.225, ал.1 КТ с насрещно вземане, като от плащането по чл.225, ал.1 КТ да бъдат прихванати направените вече плащания по чл.220, ал.1 КТ в размер на 1584.60 лв., чл.222, ал.1 от КТ в размер на 1584.60 лв за оставане без работа и 12 676.80 лева, съгласно чл.25, ал.1 от БКТД, поради отпадане на основанието за плащане.

Препис от въззивната жалба е изпратен на насрещната страна – ищецът Г. С. Б., който чрез пълномощника адв. Ю. С., депозира отговор в срока по чл.263, ал.1 ГПК. Изразява становище за неоснователност на въззивната жалба и моли същата да бъде оставена без уважение. В съответствие с защитата си в първоинстанционното производство и приетото в обжалваното решение, се поддържа становището, че доказателства за надлежно предоставено съгласие за прекратяване трудовото му правосотношение не са представени. Досежно представеното за целта "съгласие", подписано от Председателя на ФСО при "Подкрепа" се изтъква липса на яснота относно имената на подписалото документа лице, липса подпис на секретар. Възразява по приемането на представения с въззивната жалба Протокол, предвид датата на съставянето му 10.01.2023г., сочеща, че същото доказателство жалбоподателят е могъл да представи и в първоинстанционното производство. Изразява становище за неоснователност на възражение за прихващане. Претендира разноски. Нови доказателства в отговора не са посочени. Останалите доводи в жалбата са определени за голословни.

Жалбата е допустима, подадена е в срок, от надлежна страна в процеса и насочена срещу подлежащ на въззивно обжалване съдебен акт.

На основание чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от ТР № 1/09.12.2013 г. по тълк. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС. Приема се, че въззивният съд се произнася по правилността на фактическите и правни констатации само въз основа на въведените във въззивната жалба оплаквания; проверява законосъобразността само на посочените процесуални действия и обосноваването само на посочените фактически констатации на първоинстанционния съд; (решение № 176 от 08.06.2011 г. по гр. д. № 1281/2010 г. III г. о.; № 95 от 16.03.2011 г. по гр. д. № 331/10 г. на IV г. о.; № 764 от 19.01.2011 г. по гр. д. № 1645/09 г. на IV г. о.; № 702 от 5.01.2011 г. по гр. д. № 1036/09 г. на IV г. о.; № 643 от 12.10.2010 г. по гр. д. № 1246/09 г. на IV г. о.).

За да уважи предявеният иск за отмяна на заповед, с която е постановено прекратяване на трудовото правоотношение с лицето Г. С. Б., първоинстанционният съд е приел, че работодателят пристъпил към прекратяване на трудовото правоотношение е доказал по делото съкращаване на щат в предприятието, но не и, че при наличен колективен трудов договор предвиждаш изискване, при настъпване на такива обстоятелства, да бъде взето предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

Видно от изложението в жалбата изводът, че колективен трудов договор, предвижда изискване за предоставяне на предварително съгласие от съответния синдикален орган в предприятието, при съкращаване на работници и служители не се оспорва.

По делото е представен Браншов колективен трудов договор, за

работещите в „Напоителни системи“ ЕАД, с дата 01.04.2022г., между „Напоителни системи“, ЕАД представлявано от изпълнителен директор и Браншови синдикален съвет на „Напоителни системи“, ЕАД към ФИСВ при КНСБ, представляван от Г. И. и Браншовият синдикален съвет при КТ“Подкрепа“, представляван от Т.Т. – Председател. В чл.4 от договора е определен неговият предмет – засягащ въпроси на трудовите отношения, осигурителните отношения, доходите, социалното обслужване, социалното партньорство, условията на труд и свързаните с тях отношения на работниците и служителите, работещи по трудови правоотношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на КТ. Съгласно чл.5 договорът се отнася до следните въпроси: трудова заетост, обучение и професионална квалификация, работно време, почивки и отпуски, трудови възнаграждения и обезщетения, безопасни и здравословни условия на труд, осигурителни отношения и социално – битово и културно обслужване, условия на синдикална дейност, взаимоотношения между страните. От чл.6 е видно, че договорът се отнася се прилага за всички работници и служители от системата на „Напоителни системи“ ЕАД – членове на синдикалните организации, страна по КТД, както и на присъединилите се, съгласно чл.57, ал.2 КТ работници и служители. Постигнатите договорености са задължителни за ЦУ и клоновете към дружеството. В чл.7 от договора е разписан начина за присъединяване към Синдикална организация, при „Напоителни системи“ ЕАД, - с писмено заявление до ръководството на Синдикалната организация.

На основание чл.14 т.7 от Договора – работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикална организация, страна по договора, поради закриване на предприятието или на част от него, съкращения в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, след предварително писмено съгласие на СЪОТВЕТНОТО СИНДИКАЛНО РЪКОВОДСТВО на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, дадено не по – късно от три работни дни преди връчване на акта на уволнение.

В договора е предвидено, че преди съкращаване в щата или намаляване обема на работа, работодателят съгласува предварително, новото длъжностно разписание и структура с председателя на съответния браншови съвет или с представителя на синдикалните организации на Централно управление, или в съответния клон на Дружеството, където ще се извършват съкращенията.

На основание чл.51а от КТ - колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация.

(2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект.

(3) Когато синдикалните организации не могат да представят общ проект, работодателят сключва колективен трудов договор със синдикалната организация, чийто проект е бил приет от общото събрание на работниците и служителите (събрание на пълномощниците) с мнозинство повече от половината от неговите членове.

В КТ е регламентиран и колективен трудов договор на отраслово и браншово развитие. Анотирана съдебна практика

В чл.51б-колективен трудов договор по отрасли и браншове се сключва между съответните представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.

(2) (Нова - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 58 от 2010 г., в сила от 30.07.2010 г.) Колективното трудово договаряне на отраслово или браншово ниво по споразумение между страните може да обхваща една или няколко дейности от Класификацията на икономическите дейности.

(3) (Предишна ал. 2 - ДВ, бр. 120 от 2002 г.) Представителните организации на работниците и служителите изготвят и представят на представителните организации на работодателите общ проект.

(4) (Предишна ал. 3 - ДВ, бр. 120 от 2002 г., изм., бр. 107 от 2020 г.) По общо искане на страните по колективния трудов договор, сключен на отраслово или браншово равнище, министърът на труда и социалната политика може да разпростре прилагането на договора или на отделни негови клаузи във всички предприятия от отрасъла или бранша след изразено писмено съгласие от всички организации на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни на национално равнище.

(5) (Нова – ДВ, бр. 107 от 2020 г.) Разпростреният колективен трудов договор или отделните негови клаузи има действие спрямо работниците и служителите, които работят в предприятия, обхванати от съответния отрасъл или бранш.

(6) (Нова – ДВ, бр. 107 от 2020 г. Разпростирането на колективния трудов договор или на отделни негови клаузи се извършва със заповед на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в неофициалния раздел на "Държавен вестник".

На основание чл.54, ал.1 КТ - колективният трудов договор влиза в сила от деня на сключването му, доколкото в него не е уговорено друго. В чл.10, ал.1 КТД е посочено, че договорът влиза в сила на 01.04.2022г. и е със срок на действие 2 години.

Видно от съдържанието на Договора – Работодателят „Напоителни системи“ ЕАД е договарял с „Браншови синдикален съвет при КТ – Подкрепа“. Следователно синдикалната организация от чието ръководство при Централно управление/седалището на предприятието / или в съответния клон на Дружеството“/ адреса на управление на клона/ “ е КТ подкрепа, **нейният пълноправен член** „Браншови синдикален съвет при КТ“Подкрепа“. Видно от представения във въззивното производство Устав на конфедерация на труда“Подкрепа“, това е синдикална организация, представляваща доброволен съюз, създаден на принципите на свободното конфедериране на синдикални организации, изградени на регионално и национално- професионално ниво. В тях членуват граждани, обединени за защита на своите професионални и социални интереси. В чл.49 и чл.50, ал.1 от Устава националните федерации са определени, като обединение на синдикални секции изградени на професионален принцип, тяхната конкретна структура, пълноправни членове, регламентирани с устройствените им актове/устави“ приети на Националните им конференции , след предварително съгласуване в ИС и с ККК на КТ“Подкрепа“. Органи на управление на федерации са – Национална конференция, федеративен съвет, изпълнителен съвет. Пълноправни членове на териториален принцип са – синдикални регионални съюзи.

Според чл.41 от Устава – синдикална секция е основна структурна единица по месторабота и се учредява от най- малко 3 членове.

В чл.44, ал.1 Фирмена синдикална организация е определена, като образувание, което възниква по предложение на синдикална секция , по решение на Федеративния /синдикален/ съвет на съответните национални федерация или национален синдикат в следните случаи- когато работодателят е с производствена или териториална разсредоточеност, при наличие на група работодатели, когато основаният работодател е делегирал права по трудово правоотношение и колективно договаряне на ръководители на подразделения. В чл.44, ал.2 е посочено, че ФСО се състои от обособени синдикални секции съгласно условията , посочени в предходната алинея. За тези секции е посочено, че членуват в СРС , на чиято територия осъществяват дейността си съгласно Правилник за организация и дейността на ФСО, прието

от Конфедеративен съвет.ФСО осъществява координация между синдикални секции при работодателя и по тяхно решение може да ги представлява пред него и пред други делегирани работодатели както и пред Федеративния / синдикален съвет на съответните Национална федерация – национален синдикат, след предварително уведомяване на Изпълнителните съвети на съответния Синдикален регионален съюз.

В чл.3, ал.1 от Правилник за организацията и дейността на фирмена синдикална организация на КТ“Подкрепа“, ФСО обединява обособени синдикални секции, изградени в хипотезите съгласно чл.1, ал.2, в ал.2 е предвидено – осъществяване координация между синдикални секции, а в ал.3 – представителство на синдикални секции ,пред основния работодател, висшестояща структура на КТ“Подкрепа“ и други органи и институции, а по решение на синдикална секция, членуваща във ФСО, може да я представлява пред обособения работодател при който тя е учредена.В ал.4 е предвидено, че организацията и дейността на синдикалните секции, обединени във ФСО се осъществява съобразно Правилника на организация и дейността на синдикалната секция на КТ“Подкрепа“.Не е ясно от кого е утвърден правилника, решение за Браншови синдикален съвет за учредяване на фирмена синдикална организация не е представено..

Няма спор между страните за това, че по повод прекратяване трудовото правоотношение с ищеца, на основание чл.333, ал.4 КТ –когато е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

В процесния колективен трудов договор, както бе отбелязано в чл.14 т.7 от Договора е предвидено, че работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикална организация, страна по договора, поради закриване на предприятието или на част от него, съкращения в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, след предварително писмено съгласие на СЪОТВЕТНОТО СИНДИКАЛНО РЪКОВОДСТВО на Централно управление или в съответния клон на Дружеството, дадено не по – късно от три работни дни преди връчване на акта на уволнение.

Устав на „Браншови синдикален съвет при КТ“Подкрепа“ по делото не е представен.Не е ясно какъв е статута на това образувание в рамките на структурата и организацията на Конфедерация на труда“Подкрепа“, как синдикалната организация, страна по колективния трудов договор е поставена в предприятието, кой е ръководен орган на Централно управление или в клона на Дружеството.

Както става ясно от прочита на Устав на КТ“Подкрепа“ и Правилник за организация на дейността на „Фирмена синдикална организация на КТ“Подкрепа“, фирмена синдикална организация представлява синдикална секция, като най – малката основна структурна единици по месторабота пред работодателя, но при изрично изразена за това воля от съответната синдикална секция – чрез председател и секретар, избрани по реда на чл.45, ал.3 от Устава.

Още в исковата молба ищецът е оспорвал възможността, съгласие за уволнението да бъде дадено от Фирмена синдикална организация,като е поддържал, че меродавно е съгласие от Централно управление на Конфедерацията на труда „Подкрепа“или от Ръководството на синдикалната секция към КТ“ Подкрепа“ в дружеството, като се о позовал на удостоверение от Синдикален регионален съюз „Подкрепа“ – Дупница.

Няма промяна в позицията на ищеца в хода на въззивното производство, за което свидетелства изразено в хода на съдебното дирене

становище и изявленията в отговора по подадената жалба, в която е оспорвана доказателствената стойност на представените от въззивника документи, но не е направено изявление за признание на твърдението, че легитимен да даде съгласие за уволнението е Председателя на „Фирмена синдикална организация“.

Доводите в жалбата предвид изложеното в жалбата са неоснователни.

Възражение за прихващане в първоинстанционното производство не е направено. Съдържащото се в жалбата искане не е допустимо, тъй като не обективира възражение от вида на регламентираните в т.4 от Тълкувателно решение №1 от 09.12.2013 г. по тълк.дело №1/2013 г. на ОСГТК на ВКС възраженията на ответника срещу предявения иск поначало се преклудират с изтичане на срока за отговор на исковата молба по чл.131, ал.1 ГПК, поради което не могат да се направят за първи път пред въззивния съд. В същата точка е въведено изключението, че възражението за прихващане може да бъде заявено за първи път пред въззивния съд, ако се изразява в материалноправно изявление за компенсиране на две насрещни изискуеми и ликвидни вземания, при което те се погасяват до размера на по-малкото от дения, в който са били налице условията за компенсируемостта им.

Предвид изложеното обжалваното решение на основание чл.271 ГПК следва да бъде потвърдено, като съдът не намира за необходимо да обсъжда обстоятелствата по делото, касаещи валидността на съкращаването в щата и извършения подбор, които също са осторвани от работника в хода на първоинстанционното производство.

С оглед неоснователността на подадената жалба и разпоредбите на чл.78 ГПК, разноски на въззивника не се следват. На основание чл.78, ал.1 и ал.2 ГПК -заплатените от ищеца такси, разноски по производството и възнаграждение за един адвокат, ако е имал такъв, се заплащат от ответника съразмерно с уважената част от иска- и ал.3 ответникът също има право да иска заплащане на направените от него разноски съразмерно с отхвърлената част от иска, дължими са разноски на ответника, възлизащи на сума 600.00 лв – платено адв.възнаграждение за въззивното производство.

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение №259/25.05.2023г. постановено от Дупнишкия районен съд по гр.д.№399/2023г. по описа на същия съд.

**ОСЪЖДА** „Напоителни системи“ ЕАД, клон Струма – Места, със седалище и адрес на управление: гр. Дупница, ул. „Св. Иван Рилски“ №20, клон на „Напоителни системи“ ЕАД, представлявано от управителя И.М. да заплати на Г. С. Б., ЕГН: \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: с. Джерман, \*\*\* разноски за въззивното производство, за адвокатско възнаграждение 600.00 лв.

Решението подлежи на обжалване от страните с касационна жалба пред Върховния касационен съв в 1- месечен срок от връчването му - чл.280, ал.3 т.3 ГПК.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_